

PENGARUH DAN IMPLIKASI SISTEM REKRUTMEN KEAGENAN TERHADAP KINERJA SDM PADA AJB BUMIPUTERA 1912 SYARIAH

Riris Agustya*

Abstract: *Influence and Implication of Agency Recruitment System on the Performance of Human Recourses in Sharia AJB Bumiputera 1912.* This study aimed to analyze the influence of the agency recruitment system and its implications for human resources performance on AJB Bumiputera 1912 Sharia. This analysis use descriptive quantitative method with simple regression calculation. The analysis results show that there is a significant influence between agency recruitment systems with human performance in AJB Bumiputera 1912 Syariah Jakarta Regional Office. Implications of the requirements that contained inagency recruitment system were also seen in human performance that is outside the employee's official now.

Keywords: recruitment system, agency, human resources

Abstrak: *Pengaruh dan Implikasi Sistem Rekrutmen Keagenan terhadap Kinerja SDM pada AJB Bumiputera 1912 Syariah.* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem rekrutmen keagenan dan implikasinya terhadap kinerja sumberdaya manusia pada AJB Bumiputera 1912 Syariah. Analisis ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan perhitungan regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem rekrutmen keagenan terhadap kinerja SDM di AJB Bumiputera 1912 Syariah Kanwil Jakarta. Implikasi dari persyaratan-persyaratan yang terdapat pada sistem rekrutmen keagenan juga terlihat dalam Kinerja SDM yang merupakan karyawan dinas luar pada saat sekarang.

Kata Kunci: sistem rekrutmen, keagenan, sumber daya manusia

Naskah diterima: 13 November 2011, direvisi: 4 Mei 2012, disetujui: 10 Mei 2012.

* DPP Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI). Jl. Dr. Wahidin 1, Senen Raya, Jakarta Pusat. E-mail: ririsagustya89@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan institusi keuangan syariah dapat terlihat berdasarkan data CIBAFI terdapat 284 Islamic financial institutions (IFIs) yang beroperasi di 38 negara dengan volume usaha +USD 178.5 miliar. Jumlah ini belum termasuk *Islamic window operations* dari *conventional banks*, yang volume usahanya diestimasi +USD 200 miliar, serta *non-banking financial institutions*, *takâful* atau asuransi dan volume usaha keuangan syariah di *capital market*.¹ Khusus untuk asuransi syariah berpotensi tumbuh 15% karena banyak operator asuransi syariah di Indonesia yang akan meluncurkan produk dan layanan baru bagi nasabah dan juga calon nasabah.²

Jalur distribusi produk asuransi syariah di Indonesia memiliki peluang pasar besar dan prospek yang cukup baik. Data pada tabel 1 menunjukkan *gross premium life insurance* dan *general sharia insurance* meningkat dari 0,97% menjadi 1,13% untuk *sharia life insurance business* dan untuk *sharia general insurance business* meningkat dari 1,21% menjadi 1,58%. Untuk menangkap kesempatan tersebut segi sumber daya manusia lembaga keuangan khususnya asuransi syariah harus mumpuni dalam hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja lembaga keuangan terkait untuk pelbagai aspek SDM asuransi Syariah seperti *aktuaris*, *underwriter*, agen, dan lainnya.

Tabel 1: Pangsa Pasar Asuransi Syariah (2006 -2007)

No	Category	Number of Policy		Gross Premium		Claim		Total Assets	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Total Life Insurance Business	32.148	32.274	29.148	45.070	15.167	19.477	70.926	102.137
	Shariah Life Insurance Business	3.165	2.814	282	511	100	195	614	1.020
	Percentage Of Shariah Life Insurance Business	9.85%	8,72%	0,97%	1.13%	0.66%	1.00%	0.877%	1.00%

¹Presentasi Seminar Bulanan. *Islamic Finance: A Global View: The 10 Years Masterplan of International IFSI*, 2007. (Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) :Jakarta. 2009) h. 4.

² Kiswanti Soeryoko. *Industri Asuransi Syariah Berpeluang Tumbuh 15%*. (Sharing: Jakarta. 2011) h. 29.

II	Total Non-Life Insurance Business	-	-	17.918	18.618	8.603	9.372	24.379	29.297
	Sharia General Insurance Business	-	-	216.85	294.18	88.48	118.40	336.05	491.61
	Persentase Of Sharia General Insurance Business	0.00%	0.00%	1.21%	1.58%	1.03%	1.26%	1.38%	1.68%

Sumber: Seminar Pengembangan SDM Asuransi Syariah UIN JKT.

Namun faktanya di Indonesia, tidak mudah mencari dan memilih sumber daya (SDM) tepat yang memenuhi kualifikasi dan standar SDM Ekonomi Syariah. Dalam sebuah data disebutkan bahwa institusi keuangan syariah masih didominasi oleh SDM yang berasal dari bank konvensional. Padahal dalam perbankan syariah, SDM secara signifikan terbukti berpengaruh terhadap inovasi produk di perbankan syariah secara langsung yaitu sebesar 0,349 persen³. Semakin tinggi keahlian/pengetahuan, pengalaman, inisiatif/cara kerja, dan kreativitas serta semakin sering pelatihan yang diperoleh SDM bank syariah, akan menyebabkan semakin tingginya inovasi produk pada perbankan syariah tersebut, hal itu bisa juga dialami lembaga keuangan asuransi syariah⁴. Sehingga yang perlu menjadi perhatian dari manajemen tidak hanya masalah bagaimana mengemas produk asuransi syariah, tetapi juga administrasi dan SDM yang akan mengelolanya karena SDM merupakan faktor utama dalam memproduksi.

Banyak pemikiran yang menyatakan bahwa tenaga kerja (SDM) merupakan satu-satunya faktor produksi. Tenaga kerja telah mengubah pelbagai *input* menjadi *output*, yang mana *output* tersebut pada akhirnya akan menjadi *input* dari proses produksi barang yang lain, demikian seterusnya⁵. Hal itu membuat pelbagai perusahaan asuransi syariah terus membenahi sistem kinerja perusahaan di perusahaan mereka masing-masing. Salah satunya AJB Bumiputera 1912 ditandai dengan diangkatnya Sugiharto Menteri Negara BUMN sebagai anggota

³ Henny Indriati, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Inovasi Produk di Perbankan Syariah Indonesia*, (Dalam *Bahan-bahan terpilih dan hasil-hasil riset terbaik*, (Bandung: FRPS IV Bank Indonesia, 2011), h. 287.

⁴ Henny Indriati, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Inovasi Produk di Perbankan Syariah Indonesia*, h. 287

⁵ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 42.

baru BPA Asuransi Bumiputera mewakili wilayah DKI Jakarta⁶. AJB Bumiputera 1912 Syariah, seiring dengan perkembangannya telah membawa dampak pada persaingan di antara pelaku bisnis asuransi dengan pengembangan usaha pada tahun 2011 mencapai Rp 5,5 Triliun dan rata-rata karyawan yang terdapat di AJB Bumiputera 1912 Syariah mengawali karier mereka dari Agen, yang merupakan keunikan dan keunggulan dari sisi Agen di AJB Bumiputera 1912⁷.

Metodologi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian evaluasi⁸, dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif⁹. Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu sumber data primer berupa agen yang telah menjadi karyawan AJB Bumi Putera 1912 Syariah di Kantor Wilayah Jakarta Selatan dan sekunder berasal dari peneliti-peneliti sebelumnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi kepustakaan (*library research*), wawancara (*interview*), yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan saat melakukan pelatihan agen dan bertemu secara tidak langsung.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dengan menggunakan skala likert 1-5 untuk memperoleh data yang bersifat ordinal dan diberi skor sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju dan (5) sangat setuju. Variabel dan indikator dalam penelitian ini mencakup variabel independen dan dependen. Hubungan variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah hubungan simetris sebagai berikut:

Tabel 3: Variabel Dependent dan Independent

Y	X
Kinerja DM	Rekrutmen Keagenan
Dependent	Independent

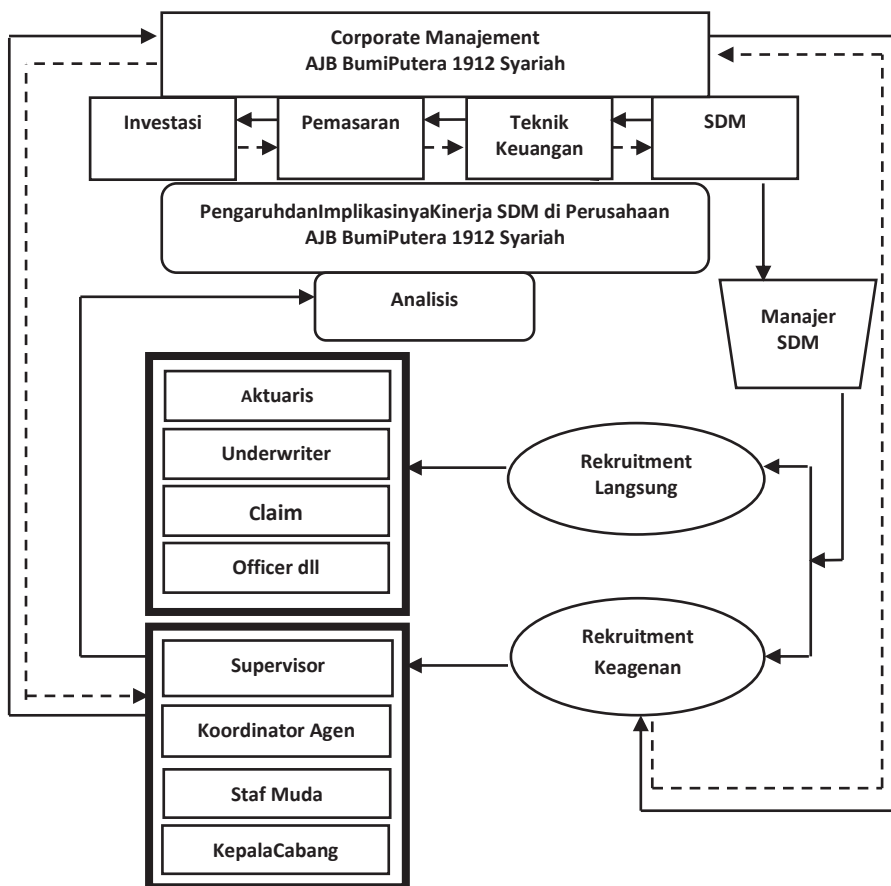
⁶ <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/nasional/09/12/14/95690-sugiarto-terpilih-sebagai-bpa-ajb-bumiputera>, diakses pada 12 Mei 2012.

⁷Gayatri Suroyo, *AJB Bumiputera Bersiap Lakukan Transformasi*, (Jakarta: Media Indonesia Corporate News, 2012), h. 19.

⁸Wirawan, *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM)*, Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan dan Buku Teks, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 147.

⁹Wirawan, *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi contoh Aplikasi Evaluasi Program*, h. 152.

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Populasi dalam penelitian ini adalah empat divisi di Kantor Wilayah Jakarta dan 18 Kantor cabang yang dibawah oleh AJB Bumi Putera 1912 Divisi Syariah kantor wilayah Jakarta yang telah memenuhi kriteria sebagai karyawan dinas luar (agen) dan sampelnya adalah peneliti memilih semua sampel dari 42 populasi karyawan dinas luar Bumiputera yang tersebar di empat divisi di Kantor Wilayah Jakarta dan 18 Kantor Cabang dibawah oleh AJB Bumiputera 1912 Syariah wilayah Jakarta.

Dalam pengolahan data yang dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu co-

ding,¹⁰ editing,¹¹ entry data, dan cleaning. Selanjutnya, uji validitas dan realibilitas instrumen, uji normalitas data untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov sminorv-test*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p-value >0.05, maka data berdistribusi normal¹². Analisis regresi linier sederhana, uji t yaitu diuji secara parsial untuk membuktikan analisis rekrutmen keagenan sebagai variabel bebas dan kinerja SDM sebagai variabel terikat.¹³ Analisis Deskriptif diperoleh dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner oleh responden melalui perhitungan dari olah data skor instrumen dengan menghitung frekuensi data tersebut kemudian dipersentasekan menggunakan Program SPSS V.16.

Tabel 4: Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Rekrutmen Keagenan	Perekrutan	2
		Mutasi	2
		Standarisasi	1
		Job Des	1
		Persyaratan	1
		Test	1
		Outsourcing	1
		Reward	2
		SOP	1
		Buku Potensi Pasar	1
		Sales Kit	1
		Networking	1
		SOP	1
		Supervisor	2
2.	Kinerja SDM	Produk	1
		Underwriting	1
		Polis Inforce	1
		Marketing Proses	1
		Strategi	3

¹⁰Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 166.

¹¹Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), h. 254.

¹²Sofyan Yamin & Heri Kurniawan, *SPSS Complete/Teknik Analisis Statistik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 242.

¹³T. Arielinda Aziz, *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutment Terhadap Kinerja pada Perusahaan Pengeksport Kopi*, (2008:USU), h. 9.

Job Description	1
Sertifikasi	2
Pengetahuan	2
Profesionalitas	1
Total	30

Diskusi dan Analisis Kinerja Usaha Terkini

Kinerja usaha terkini yaitu hasil yang telah dicapai oleh perusahaan selama beberapa tahun belakangan. Berikut ini adalah hasil yang telah dicapai oleh AJB Bumiputera 1912 Syariah:

Tabel 5: Perkembangan AJB Bumiputera 1912

Keterangan	Tahun 2010	Tahun 2009	Tahun 2008	Tahun 2007
Pendapatan Premi	5.572 Tr	5.093 Tr	4.796 Tr	4.741 Tr
Pembayaran Klaim	3.682 Tr	3.655 Tr	2.732 Tr	2.441 Tr
Kekayaan(Assets)	20.083 Tr	15.867 Tr	11.899 Tr	12.040 Tr
Pemegang Polis	9.657.920	8.697.879	7.493.013	6.517.303
Kantor Pelayanan	472	437	538	488

Sumber: Laporan Tahunan Annual Report 2010 AJB Bumiputera 1912

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa premi dan kepercayaan masyarakat meningkat dari tahun ke tahun. Pembayaran klaim terbayar, sebagai bukti bahwa AJB Bumiputera 1912 mengutamakan kewajibannya serta tertinggi dalam memenuhi kewajibannya. Dilihat dari segi aset, kekayaan perusahaan AJB Bumiputera dinilai baik. Masyarakat atau pemegang polis tidak perlu ragu. Terbukti bahwa manajemennya baik, serta terdapat faktor yang mempengaruhi kenaikan pendapatan premi dari tahun ke tahun.

Dalam Prosesnya sistem rekrutement keagenan yang terdapat di perusahaan AJB Bumiputera 1912 Syariah terdapat beberapa hal penting yang digunakan dalam mengantarkan agen baru memasuki kantor dinas luar adalah dengan menemukan rekrut baru yang menjajikan. Mengingat besarnya investasi waktu dan dana yang diperlukan dalam mendidik agen baru dan mendukung kegiatan mereka pada awal karier mereka, manajer dinas luar harus hati-hati dalam merekrut yaitu merekrut orang-orang yang tampaknya akan berhasil saja. Selain itu, seleksi agen yang salah pilih dapat merusak hubungan perusahaan dengan nasabah, merugikan moral kedinasluran dan menghambat pencapaian

sasaran dinas luar¹⁴.

Berikut deskripsi dari proses rekrutmen keagenan di AJB Bumiputera 1912 Syariah.¹⁵ Mencari sumber-sumber calon agen, umumnya sumber-sumber rekrut terbaik adalah para agen yang sudah mantap dan para manajer dinas luar, yang dapat menghubungi orang-orang dalam lingkungannya dan meminta saran-saran dari mereka tentang calon agen yang diketahui. Jaringan kontak masyarakat ini telah menjadi sumber terpercaya dalam menentukan rekrut bermutu tinggi.

Pertama, menyeleksi calon agen. Dalam menjadi agen asuransi penekanan psikologis cukup tinggi dan sebagian orang yang berhasil memasuki bisnis ini antara umur 25 dan 45 tahun, sudah menikah, lulusan perguruan tinggi dan sebelumnya sudah pernah bekerja dalam bidang penjualan¹⁶, para manajer dinas luar tahu bahwa ciri-ciri tersebut sangat membantu dalam menyaring calon-calon agen. Melaksanakan dan mengikuti BOP (*bisnis oportunitiy presentation*) yaitu mengetahui secara lebih dalam hal-hal yang akan menjadi *responsibility* dan yang akan dikerjakan nanti jika diterima menjadi agen. Kriteria MAKSA dalam AJB Bumiputera 1912 Syariah, seleksi artinya harus memenuhi kriteria seleksi yang lebih dikenal dengan istilah MAKSA. MAKSA merupakan singkatan dari *market, attitude, knowledge, skill*, dan *appirance*, Berikut uraiannya:

Tabel 6: Kriteria Seleksi Agen Bumiputera 1912 Syariah

Market	Orang yang akan direkrut menjadi agen, sebelumnya harus memiliki pasar diantaranya orang-orang yang berpotensi membuka polis Asuransi. Contoh: Orang tersebut harus mengetahui jelas orang-orang yang akan dijadikan calon nasabah bagi oleh mereka.
Attitude	Sikap calon agen harus <i>Humble</i> , artinya sikapnya baik, rendah hati, murah senyum, dan menarik serta bisa menjaga penampilan. Contoh: Ketika berhadapan dengan calon agen harus tersenyum, sehingga nasabahnya pun merasa nyaman dan tertarik dengan apa yang dibicarakan atau produk yang ditawarkan.

¹⁴Kenneth Huggins & Robert D. Land, *Operasi Perusahaan Asuransi Jiwa dan Asuransi Kesehatan*, Edisi II, Jakarta: Yayasan Dharma Bumiputera, 1996), h. 159.

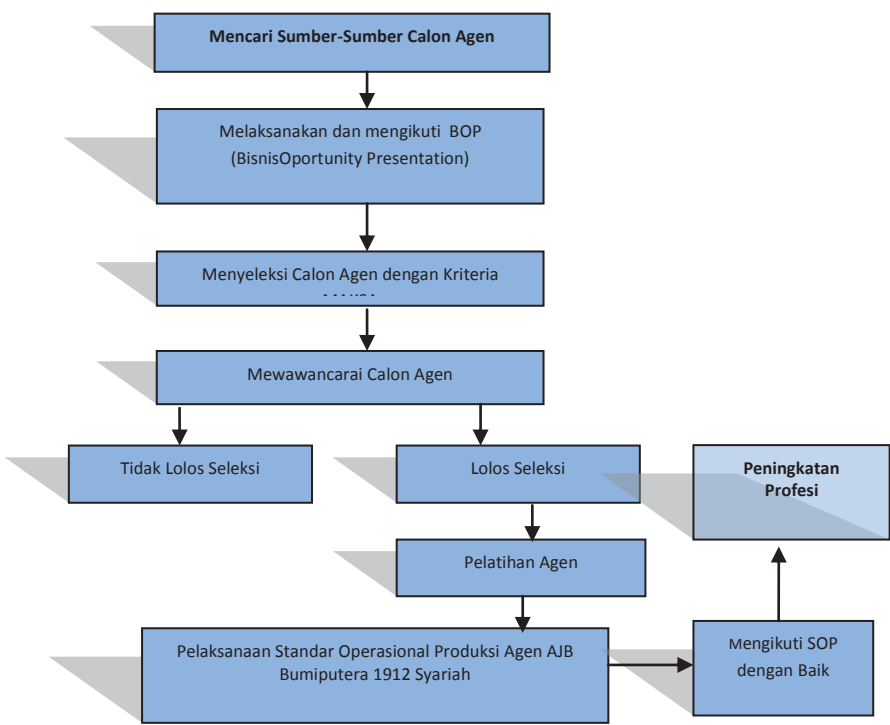
¹⁵Kenneth Huggins & Robert D. Land, *Operasi Perusahaan Asuransi Jiwa dan Asuransi Kesehatan*, h. 159.

¹⁶Kenneth Huggins & Robert D. Land, *Operasi Perusahaan Asuransi Jiwa dan Asuransi Kesehatan*, h. 160.

Knowledge	<p>Pengetahuan tentang pelbagai hal, tidak hanya pengetahuan mengenai ilmu asuransi secara empiris, tetapi juga semua hal yang bisa menarik minat seseorang untuk membuka polis.</p> <p>Contoh: Ketika calon nasabah mengajak berbicara tentang pelbagai hal misalnya hobby nasabah tersebut seperti bermain Golf. Maka Agen harus mengerti juga mengenai hal tersebut.</p>
Skill	<p>Kemampuan atau keterampilan dalam berkomunikasi, berupa mimik, gerakan tubuh, nada suara serta bahasa pengantar yang digunakan.</p> <p>Contoh: Agen harus pandai berkomunikasi, memberikan feedback yang baik dengan nasabah.</p>
Appirance	<p>Bisa disebut juga dengan performance artinya berpenampilan menarik seperti memakai pakaian rapi dan bersih.</p> <p>Contoh: Jika agen tersebut seorang wanita maka harus menggunakan busana muslim serta berkerudung.</p>

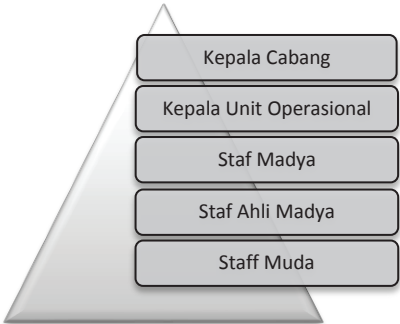
Sumber: AJB Bumiputera 1912 Syariah

Gambar 2: Rekrutmen Keagenan di AJB Bumiputera 1912 Syariah



Kedua, peningkatan pofesi. Agen yang melaksanakan SOP secara baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan maka berhak untuk direkomendasikan untuk dapat diangkat menjadi karyawan. Berikut tingkatan profesi dalam proses kenaikan jabatan:

Gambar 3: Flow Chart Profesion¹⁷



Berdasarkan data di atas responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, dengan jumlah laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Dengan tingkat presentase 72% untuk laki-laki dan 26% untuk perempuan.

Tabel 7: Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Keilmuan

Bidang Keilmuan	Jumlah	Persentase
Ekonomi	18	50,0%
Ekonomi Syariah	4	11,1%
Asuransi Syariah	0	0%
Teknik	5	13,9%
Lainnya	9	25%
Total	36	100%

Sumber: Output Data SPSS V.16

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa responden yang rata-rata berlatar belakang ekonomi yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 50,0%. Selanjutnya, untuk ekonomi syariah sebanyak 4 responden atau 11,1%, teknik 5

¹⁷Tugiono Saclan, *Persentase Makalah: Supervision Development Program*, (AJB Bumiputera 1912: 2011), h. 5.

Responden atau 13,9% dan bidang ilmu lainnya sebanyak 9 Responden atau 25% yang terdiri atas bidang ekonomi, sosial, dan hukum. Sedangkan latar belakang bidang keilmuan asuransi syariah 0%. Hal itu menunjukkan lulusan pendidikan asuransi syariah yang telah terdapat pada beberapa perguruan tinggi seperti Trisakti dan UIN Jakarta belum terserap di AJB Bumiputera 1912 Syariah kantor wilayah Jakarta untuk karyawan yang berasal dari agen.

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dapat mewakili objek yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *person product moment* dan hasilnya akan dibandingkan dengan harga r_{tabel} yaitu 0,3291 untuk taraf kesalahan 5%. Sebagai peneliti awal, sebanyak 30 pertanyaan diberikan kepada 42 orang responden yang kemudian kembali sebanyak 36 kuesioner.

Uji validitas yang pertama dilakukan adalah uji validitas pada variabel Y yaitu kinerja SDM yang terdiri atas 16 pernyataan.

Tabel 8: Uji Validitas Y (Kinerja SDM)

No.	Instrumen	Total Pearson Correlation	Validitas
1	Marketing Proses	0,747	Valid
2	Strategi	-0.375	Tidak Valid
3	Strategi	0.754	Valid
4	Strategi	0,880	Valid
5	Job Description	0,817	Valid
6	Sertifikasi	0,866	Valid
7	Pengetahuan	0,776	Valid
8	Pengetahuan	0,849	Valid
9	Profesionalitas	0,919	Valid
10	Sertifikasi	0,822	Valid
11	SOP	0,890	Valid
12	Supervisor	0.843	Valid
13	Produk	0,886	Valid
14	Underwriting	0,647	Valid
15	Supervisor	0,768	Valid
16	Polis Inforce	0,896	Valid
Total			15

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Pada validitas kinerja SDM ini ada satu *instrumen* yang tidak valid yaitu terletak pada instrumen nomer 2 dengan pernyataan berupa, Anda menyelesaikan pekerjaan Anda karena ingin dipuji oleh pimpinan, dengan *Pearson Correlation* atau r_{hitung} sebesar -0,334 lebih kecil dari r_{tabel} yaitu sebesar $df = (n-2) = (36-2) = 34$

dengan signifikansi 5% maka r_{tabel} adalah 0,3291, dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati angka (1,00) maka semakin baik pula konsistensinya¹⁸. Jadi $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan.

Validitas instrumen rekrutmen keagenan di atas terdapat 1 instrumen yang tidak valid dengan pernyataan, Anda melamar pada AJB Bumiputera 1912 Syariah melalui outsourcing dengan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $-0,605 < 0,3291$, sehingga harus dihilangkan.

Output SPSS untuk uji reliabilitas akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil uji validitas. Namun demikian untuk melihat hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel *Reliability Statistic*. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > dari 0,70.¹⁹ Untuk kuesioner kinerja SDM, koefisien reliabilitas keseluruhan adalah 0,955. Untuk kuesioner rekrutmen keagenan, koefisien reliabilitas keseluruhan adalah 0,933. Hal ini berarti item kuesioner 90 % bersifat konsisten, stabil, dapat memprediksi dan akurat.

Tabel 9: Hasil Uji Reliabilitas Untuk Kinerja SDM (Y)
Cases Processing Summary

	N	%
Cases Valid	36	100,0
Excluded	0	0
Total	36	100,0

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
0,955	10

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Tabel 10: Hasil Uji Reliabilitas Untuk Rekrutmen Keagenan (X)
Cases Processing Summary

	N	%
Cases Valid	36	100,0

¹⁸Eti Rochaety, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), h. 48.

¹⁹Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: C.V. Andi OFFSET, 2005), h. 72.

Excluded	0	0
Total	36	100,0

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
0,933	10

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Sminorv-Test*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p-value >0.05 , maka data berdistribusi normal. Dalam asumsi kenormalan regresi, uji normalitas dilaksanakan terhadap residual dari regresi. Berikut ini disajikan tabel uji normalitas skor variabel kuesioner dari 36 Responden.

Tabel 11: Hasil Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27787452
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.078
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781

Test distribution is Normal.

Dari data di atas dapat terlihat nilai *asysmtotic significant value* uji *kolmogrov-smirnov* sebesar 0.781 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, bertujuan untuk menguji pengaruh sistem rekrutmen keagenan terhadap kinerja SDM Bumiputera 1912 Syariah Jakarta. Sebelumnya dilihat hubungan antara rekrutmen keagenan dan kinerja SDM pada tabel IV.14.

Tabel 12: Correlations

		Kualitas SDM	Rekrutmen Keagenan
Pearson Correlation	Kinerja SDM	1.000	.960
	Rekrutmen Keagenan	.960	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja SDM	.	.000
	Rekrutmen Keagenan	.000	.
N	Kinerja SDM	36	36
	Rekrutmen Keagenan	36	36

Sumber: Olah Data SPSS V.16

Dari hasil perhitungan diperoleh angka korelasi 0,960, artinya hubungan kedua variabel sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan yang searah. Artinya semakin sering mengadakan rekrutmen keagenan maka akan memperoleh Kinerja SDM yang lebih baik. Untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.²⁰ Ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen keagenan dan Kinerja SDM.

Tabel 13 : Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.920	4.296	2.223

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen Keagenan

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: *Output* Data SPSS V.16

Untuk menentukan besarnya pengaruh rekrutmen keagenan terhadap Kinerja SDM, maka digunakan R Square atau Koefisien Determinasi (KD). Besarnya angka R Square adalah 0,922 artinya 92,2%, rekrutmen keagenan yang

²⁰ Eti Rochaety dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), h. 139.

terjadi dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja SDM atau besarnya pengaruh rekrutmen keagenan terhadap Kinerja SDM sebesar 92,2%, sedangkan sisanya 7,8%(100%-92,2%) dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel rekrutmen keagenan yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 14: Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.625	2.504		2.247	.031
Rekrutmen Keagenan	1.065	.053	.960	20.080	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja SDM

Sumber: *Output Data SPSS V.16*

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi

$$Y = 5,625 + 1,065X$$

Nilai konstanta sebesar 5,625 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen keagenan yang dilakukan oleh AJB Bumiputera 1912 Syariah (dianggap 0), maka Kinerja SDM akan meningkat sebesar 1,065 skala.

Nilai koefisien variabel rekrutmen keagenan bernilai positif yaitu 1.065 skala. Ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan sistem rekrutment yang efisien, akan meningkatkan Kinerja SDM Sebesar 1.065 skala dan berpotensi mendapatkan kenaikan jabatan.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independent.

Hipotesis:

Ho = Koefisien Regresi tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen keagenan sebagai variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Kinerja SDM (Y).

Hi = Koefisien Regresi Signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen keagenan sebagai variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Kinerja SDM (Y).

Berdasarkan Probabilitas:

➤ Jika Probabilitas >0,05 maka Ho diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $20,080 > 2,028$ maka pengaruh rekrutmen keagenan terhadap Kinerja SDM signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen keagenan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Sehingga jika perusahaan ingin mendapatkan SDM yang berkualitas untuk dijadikan karyawan dinas luar, maka poin-poin persyaratan yang telah terdapat pada proses rekrutmen keagenan harus diperhatikan dan ditingkatkan kuantitasnya serta mengetahui bauran pemasaran dan faktor pengetahuan yang bisa didapat dari agen asuransi.

Penutup

Penerapan sistem rekrutmen keagenan di AJB Bumiputera 1912 Syariah Kanwil Jakarta terdapat kriteria yang menjadi karatestik persyaratan bagi karyawan dinas luar adalah melaksanakan BOP (*business oportunity presentation*) yaitu melakukan dan mendengarkan presentasi terhadap hal-hal yang akan menjadi pekerjaan dan tanggung jawab calon agen, *market*, *attitude*, *knowledge*, *skill*, dan *appirance* atau disingkat MAKSA. Jadi, setiap calon karyawan dinas luar atau agen yang diterima telah memenuhi kriteria tersebut serta sudah terdapat lisensi keagenan yang didapat ketika melaksanakan diklat.

Dari hasil perhitungan diperoleh angka korelasi 0,962. Artinya, hubungan kedua variabel sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan yang searah. Artinya semakin sering mengadakan rekrutmen keagenan maka akan meningkatkan kinerja SDM menjadi lebih baik. Untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05²¹. Ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen keagenan dan kualitas SDM. Nilai koefisien variabel rekrutmen keagenan bernilai positif yaitu 1,065 skala.

Ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan sistem rekrutmen yang efisien, akan meningkatkan Kinerja SDM Sebesar 1,065 skala. Hal ini sangat berguna dalam meningkatkan produksi perusahaan untuk menambah pendapatan premi perusahaan, di mana semakin baik kinerja SDM yang diperoleh dari rekrutmen yang baik maka perusahaan akan mendapatkan profit yang lebih besar pula dengan produksi yang meningkat dilihat dari perkembangan laporan keuangan

²¹ Eti Rochaety, dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2009 h. 139.

AJB Bumiputera 1912 Syariah.

Implikasi sistem rekrutmen keagenan terhadap SDM adalah karyawan yang memenuhi semua persyaratan dalam sistem rekrutmen keagenan di AJB Bumiputera 1912 Syariah akan memperoleh kompensasi berupa kenaikan jabatan sebagai karyawan dinas luar dengan tingkatan sebagai berikut: dari mulai Agen, Staff Muda, Staff Ahli Muda, Staff Madya, Kepala Operasional, Kepala Bagian, dan Kepala Cabang. []

Pustaka Acuan

- Alwi, Safaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE, 2004.
- Antonio, Syafi'i, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, Jaarta: Gema Insani, 2001.
- Aziz, T. Arielinda, *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja pada Perusahaan Pengekspor Kopi*, Sumatera Utara: USU, 2008.
- Basyah, Fahmi, *Seminar Pengembangan SDM Asuransi Syariah*, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, 2009.
- Bhuono, Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi OFFSET, 2005.
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2008.
- D Nachrowi, dan Usman, Hardius, *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrik untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, Jakarta: FEUI, 2006.
- Dewi, Gemala, *Aspek-aspek Hukum dalam Perbankan dan Perasuransian Syariah di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2006.
- E. Siregar, Mulya, *Strategi Pengembangan Kualitas SDM Keuangan Syariah Berbasis Kompetensi*, dalam Seminar Bulanan Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Jakarta, 21 Oktober 2009.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Indriyati, Henni, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Inovasi Produk Perbankan Syariah di Indonesia*. Dalam *Bahan-bahan Terpilih dan Hasil Riset Terbaik*, Bandung: FRPS V Bank Indonesia, 2011.
- Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2001.
- Meleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002.
- M. Nadratuzzaman Hosen, AM Hasan Ali, A. Bahrul Muhtasib, *Materi Dakwah Ekonomi Syariah*, Jakarta: PKES (Pusat Ekonomi Syariah), 2008.
- Nasution, M.E dan Hardius U. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga